

Relatório de Responsabilidade Empresarial de 2009

*Na Pitney Bowes,
a responsabilidade empresarial
é da responsabilidade de todos.*

O nosso empenho na inovação e cidadania abrange todos os aspectos do nosso negócio. É um motor do nosso sucesso e define-nos como uma empresa.



*As Nossas Práticas
Empresariais*

Ambiente

Diversidade

O Nosso Pessoal

Clientes e Fornecedores

Comunidade

As Nossas Práticas Empresariais

Demonstramos diariamente o nosso compromisso com a responsabilidade empresarial através das nossas políticas e acções.



Os nossos valores fornecem um enquadramento e padrões que orientam a nossa conduta e garantem que o nosso sucesso se baseia em práticas honestas e justas. Apoiamos este quadro através de sistemas robustos que protegem a nossa empresa de riscos empresariais e salvaguardam a privacidade pessoal dos nossos funcionários.

Valores e Ética

Os nossos valores definem-nos como indivíduos e como empresa. Temos elevados padrões éticos e damos formação aos nossos funcionários para ajudar a garantir que actuam sempre de maneira honesta e franca.

Risco e Continuidade do Negócio

Acreditamos que temos uma responsabilidade perante os nossos funcionários e clientes, de forma a garantir a continuidade do nosso negócio em tempos de crise. Temos sistemas robustos que identificam, dão prioridade e mitigam riscos, incluindo os financeiros e os de sustentabilidade.

Privacidade

Estamos empenhados em proteger a privacidade de informações pessoais e confidenciais. Temos sistemas que protegem a privacidade, ao mesmo tempo que garantem a segurança das informações e também a confidencialidade das comunicações dos funcionários sobre assuntos sensíveis.

Valores

A nossa abordagem em relação à responsabilidade empresarial baseia-se em valores partilhados. Os nossos valores têm sido um ponto forte da empresa durante gerações, embora a forma como os descrevemos tenha evoluído. Em 2007/8, sob a administração de Murray Martin, o nosso Presidente e CEO, fizemos inquéritos aos nossos funcionários e utilizámos as suas opiniões para redefinir os nossos valores de uma maneira clara e concisa. Estes valores são:

Colocar os Clientes primeiro

- Concentramo-nos no êxito dos nossos clientes
- Respondemos rapidamente aos clientes
- Criamos soluções para o futuro

Colaborar

- Trabalhamos em equipa, tratando os funcionários com dignidade e respeito
- Trabalhamos em colaboração entre nós e com os nossos clientes
- Privilegiamos a diversidade de opiniões
- Suportamos as nossas comunidades locais

Ser Entusiasta

- Reagimos com agilidade
- Agimos para obter resultados e apreciamos o êxito
- Apostamos na inovação para fornecer um valor acrescentado ímpar

Ser Responsável

- Cumprimos as nossas promessas e honramos os nossos compromissos
- Definimos metas exigentes, avaliamos os resultados e recompensamos o êxito

Agir com Integridade

- Preocupamo-nos
- Fazemos o que é correcto
- Consideramos as consequências das nossas acções.

Promovemos os nossos valores através de uma diversidade de comunicações internas. Em 2009, expandimos o nosso raio de acção, traduzindo as nossas directrizes para oito idiomas e implementando novos programas de formação na região da Ásia/Pacífico.

Empresas mais Éticas do Mundo

No início de 2010, a Pitney Bowes foi nomeada para a lista das Empresas Mais Éticas do Mundo do Ethisphere Institute pelo quarto ano consecutivo. O Ethisphere é um proeminente grupo de reflexão dedicado às melhores práticas de ética empresarial, responsabilidade social empresarial, anticorrupção e sustentação. Os 100 vencedores deste ano fazem parte de mais de uma dúzia de países.



Valores em Acção

Todas as semanas trazem um novo exemplo de “Valores em Acção” para funcionários da Pitney Bowes de todo o mundo através da actualização de intranet da empresa, Inside PB. Estas histórias em primeira mão abrangem uma vasta gama de conteúdos, mas servem todas um fim comum: demonstrar que na Pitney Bowes, os valores não são meras abstrações – são a base de tudo o que fazemos.



Ética

Todos os dias tomamos decisões éticas. A nossa abordagem é de transparência para com os nossos funcionários sobre as nossas expectativas a seu respeito e proporcionar-lhes os recursos práticos que podem utilizar para conhecer as suas obrigações e obter orientação sobre como realizar as suas acções, tanto dentro como fora do local de trabalho, de modo a reflectir a política e as directrizes legais que regulam a Pitney Bowes.

Código de Conduta. O nosso código de conduta, as Directrizes para Práticas Empresariais da Pitney Bowes, descreve e ilustra problemas de ética e conformidade que têm impacto nos nossos funcionários, clientes, parceiros empresariais e nas comunidades nas quais vivemos. Para reforçar o nosso empenho relativamente ao comportamento ético e à conformidade legal, associámos os nossos padrões sobre comportamento ético à avaliação do desempenho anual e compensações dos funcionários. Como parte das suas avaliações anuais de desempenho, os funcionários são classificados quanto à sua capacidade de demonstrar liderança ética. Além disso, os funcionários têm a oportunidade de expressar a sua opinião sobre a ética demonstrada pelos seus directores e gestão sénior no nosso inquérito anual de empenho dos funcionários.

Formação. Todos os anos, os funcionários têm de receber formação sobre políticas, práticas e leis específicas da empresa, que incluem tópicos como retenção de registos, antimonopólio ou anticorrupção. Utilizamos uma diversidade de ferramentas analíticas para identificar áreas de risco e conceber programas para mitigar os riscos. Oferecemos formação através de seminários, online e via Webex, bem como através de outros canais para funcionários que não têm acesso a um computador.

Canais de aconselhamento e elaboração de relatórios. Encorajamos os funcionários a procurarem aconselhamento para lidarem com dilemas éticos e comunicarem quaisquer acções suspeitas. A nossa Linha de Apoio sobre Ética, disponibilizada por uma empresa externa, 24 horas por dia, sete dias por semana, permite aos funcionários comunicarem acções ilícitas de maneira anónima e praticamente em qualquer idioma, sem receio de retaliação. Os funcionários podem também contactar o Departamento Global de Ética e Práticas Empresariais, pessoal ou anonimamente, através de correio postal, telefone ou correio electrónico enviado para um endereço de correio electrónico especial. Quaisquer reclamações de potenciais violações da lei ou da política serão analisadas e investigadas conforme o caso. No caso de uma reclamação ser confirmada, será tomada a acção disciplinar adequada.

Métrica. Monitorizamos constantemente o desempenho dos nossos programas de ética e conformidade para melhorar a respectiva eficácia. A Pitney Bowes apresenta uma boa posição no FTSE4Good Index, o índice de investimento responsável patrocinado pelo FTSE Group. A avaliação da FTSE no que respeita a empresas elegíveis concentra-se essencialmente em políticas e práticas contra o suborno/corrupção.

Risco

Disponemos de um processo de gestão de risco estruturado, consistente e contínuo em toda a organização. Este Sistema de Gestão de Risco Empresarial identifica e dá prioridade a potenciais riscos para os negócios, incluindo as áreas financeiras, ambientais e sociais. Em seguida, estes riscos são avaliados em termos de probabilidade, gravidade e situação dos planos de mitigação. Os riscos identificados são analisados por um Comité de Controlo de Riscos de gestão sénior e pelo Conselho de Administração. O processo de gestão de risco é avaliado de maneira independente pela Comissão de Auditoria do Conselho.

O resultado é uma abordagem estratégica direccionada para o risco. Ao concentrar-se nas questões que podem influenciar como atingimos os nossos objectivos a longo prazo, a gestão tem capacidade de equilibrar os riscos e de compensar de maneira adequada e holística. Os interesses da direcção, dos funcionários e dos accionistas são ainda mais fortalecidos e alinhados. A comunicação e a compreensão do risco torna-se parte da cultura da empresa, proporcionando uma função pró-activa e não apenas defensiva.

Continuidade do Negócio

O nosso programa de continuidade do negócio está alinhado com o nosso processo de gestão de riscos. O principal objectivo do programa é apoiar o plano de contingência em curso para avaliar o impacto dos eventos que podem afectar negativamente os clientes, activos ou funcionários. Estabelecemos processos que apoiam a continuidade dos nossos negócios durante o tempo de crise. Através do nosso pessoal chave e do empenho das nossas unidades de negócio, temos capacidade para responder adequadamente se ocorrer algum problema. Prestamos também formação aos nossos funcionários, realizamos exercícios de simulação e avaliamos o nosso programa todos os anos para potenciais melhoramentos.

Privacidade

Lidamos com dados confidenciais e privados, e muitos dos nossos clientes utilizam os nossos produtos para gerir informações pessoais. Temos governação formal, programas de formação, políticas e avaliações de conformidade relacionadas com privacidade e segurança de informação.

As nossas políticas globais, procedimentos e normas abrangem privacidade e protecção de dados, segurança de informação e utilização aceitável. São aplicadas políticas especiais a funcionários que lidam com dados especialmente sensíveis. Existem procedimentos de resposta a incidentes para a investigação e resolução de qualquer desvio potencial ou real dessas políticas.

Ambiente



Estamos empenhados em reduzir o impacto ambiental dos nossos produtos, serviços e operações em todo o mundo.

- Temos sido líderes na adopção de tecnologias de poupança energética, reciclagem de produtos utilizados e no encorajamento de responsabilidade ambiental entre clientes e fornecedores
- Os nossos produtos e serviços melhoram a eficiência e reduzem os desperdícios através do ciclo de vida das comunicações, desde a analítica do mercado à produção e entrega de documentos
- Participamos numa diversidade de fóruns para corrigir percepções incorrectas sobre o impacto ambiental do correio, em especial em comparação com outras actividades dos consumidores
- Colaboramos com outras empresas, organizações industriais e serviços postais para o melhoramento da pesquisa ambiental e promoção das melhores práticas

Comunicações Sustentáveis

O nosso negócio visa ajudar as empresas a crescer através de comunicações mais eficazes com os seus clientes. Oferecemos uma vasta gama de produtos e serviços que optimizam a utilização do correio como um canal de comunicação, minimizam o correio não passível de entrega, reduzem o consumo do papel e integram o correio físico com suportes digitais em soluções de comunicação multicanal. Também concebemos os nossos produtos para que tenham um impacto ambiental mínimo em cada fase, desde o fabrico e a distribuição até à eventual devolução e recuperação.

Conservação Energética

Trabalhamos continuamente para melhorar a eficiência energética em todas as nossas operações. Avaliamos a nossa pegada de carbono e procuramos maneiras de a reduzir. Promovemos práticas ambientalmente responsáveis na aquisição de papel e impressão.

Desempenho em 2009

Elaboramos relatórios sobre as nossas emissões de carbono, administração de produtos e tonelagem de reciclagem.

Comunicações Sustentáveis

Há 90 anos que a Pitney Bowes se dedica a ajudar as empresas a crescer através de comunicações mais eficazes com os seus clientes — principalmente através do correio, mas cada vez mais através de vários canais, incluindo igualmente comunicações no local, online e móveis. Nos últimos anos, a sustentabilidade ambiental emergiu como um importante factor de sucesso para as empresas de todo o mundo e temos ajudado os clientes a cumprir as suas responsabilidades ambientais através de uma gama crescente de produtos e serviços inovadores que optimizam a utilização do correio e o integram com estratégias de comunicação mais vastas.

Os nossos produtos ajudam os clientes a identificar as melhores oportunidades de negócio, a simplificar o desenvolvimento e a produção de objectos de correspondência, aumentar os rendimentos, gerir despesas, minimizar o correio não passível de entrega e reduzir o consumo global do papel. Também fomos pioneiros no desenvolvimento de sistemas que integram o correio físico com suportes digitais, facilitam transacções online seguras, reduzem os requisitos de armazenamento de documentos e permitem um fluxo de trabalho sem papel em organizações de todas as dimensões.

O nosso Relatório Anual de 2009 destacou vários produtos introduzidos recentemente que, simultaneamente, servem objectivos empresariais e ambientais. Entre elas:

- O nosso Sistema de Impressão **IntelliJet™**, criado em colaboração com a HP, permite aos clientes imprimir mensagens de marketing personalizadas e direccionadas directamente em extractos de transacções, eliminando a necessidade de folhas adicionais. Também se integra com os sistemas de correio da Pitney Bowes para reduzir a pegada de carbono combinada das operações separadas de impressão e correio.
- O nosso serviço de gestão de listas online, o **AddressRightNow™**, actualiza endereços em tempo real para minimizar o correio não passível de entrega e assegurar que a correspondência chega às pessoas correctas.
- A nossa **Solução de Imagem e Fluxo de Trabalho** utiliza tecnologia da Kodak para ajudar as empresas a reduzir o volume de papel e aumentar a produtividade através da digitalização de conteúdo. Faz parte de uma oferta abrangente de gestão de registos e informação da Pitney Bowes que acelera o acesso a dados, ajuda a proteger a propriedade intelectual e reduz o impacto ambiental dos arquivos de informação.
- As nossas **Soluções de Informação Posicional** combinam informações geográficas e demográficas com analítica de previsão, para que as empresas possam alinhar os locais de desenvolvimento de produtos, marketing e das lojas com as necessidades e interesses das suas melhores oportunidades de negócio.

Concepção para Qualidade Ambiental

Seja qual for a aplicação, concebemos os nossos produtos para que tenham um impacto ambiental mínimo em cada fase, desde o fabrico e a distribuição até à eventual devolução e recuperação. As considerações ambientais são integradas o mais cedo possível no processo de concepção dos produtos ao abrigo do nosso programa Design for Environmental Quality (DfEQ), criado em 1991.

Educar o Mercado

Utilizamos uma diversidade de meios para educar públicos empresariais, governamentais e consumidores sobre práticas de marketing e correio responsáveis em termos ambientais. Esta brochura da Pitney Bowes Austrália oferece sugestões práticas para ajudar as empresas a comercializar com mais eficácia, minimizando simultaneamente o impacto ambiental.



Dia da Limpeza da Austrália

Todos os anos, centenas de milhares de australianos reúnem-se para recolher lixo e limpar o ambiente no Dia da Limpeza da Austrália. Os voluntários deste ano incluíram equipas dos escritórios da Pitney Bowes Business Insight de Sydney e Brisbane, bem como o grupo de Melbourne ilustrado na fotografia. Nos últimos 20 anos, foram dedicadas ao programa mais de 24 milhões de horas, tendo sido recolhidas mais de 200 000 toneladas de lixo.



Desde que contactámos a EPA para criar uma nova categoria Energy Star para Equipamento de Tratamento de Imagem em 1996, a Pitney Bowes oferece uma gama de sistemas de correio com classificação Energy Star. A EPA subiu os padrões em 2009 e nós incorporámos os novos requisitos em novas concepções de produtos, incluindo o recentemente lançado Pitney Bowes Connect+.

A DfEQ prestou-nos igualmente orientação no que respeita à conformidade com outras regulamentações dos EUA e internacionais, bem como na remoção de substâncias perigosas dos nossos produtos. Ao abrigo da DfEQ, os componentes eléctricos devem estar em conformidade com as Directivas da União Europeia sobre Restrições Relativas a Substâncias Perigosas (RoHS) e Resíduos de Equipamentos Eléctricos e Electrónicos (REEE). E desde 2008, comunicámos aos fornecedores e clientes que conseguimos a conformidade com a Directiva Registo, Avaliação, Autorização e Restrição dos Produtos Químicos (REACH).

Devolução e Recuperação de Produtos

A Pitney Bowes tem uma vasta experiência na reutilização e reciclagem de produtos. Mais de 95 por cento de todos os componentes dos nossos equipamentos de tratamento de correspondência foram concebidos para serem recicláveis e recuperamos praticamente todas as nossas franquidoras e aproximadamente 85 por cento dos produtos de tratamento de correspondência. Em 2009, reciclámos mais de 6,5 milhões de libras de materiais, incluindo cobre, alumínio, aço, plástico, cartão e papel através dos nossos programas de devolução de produtos (EUA e Canadá). O equipamento devolvido que não pode ser reutilizado é enviado para parceiros de reciclagem certificados.

Liderança do Sector

Somos amplamente reconhecidos como líderes ambientais no sector postal. Trabalhamos com outras empresas, organizações industriais e serviços postais para o melhoramento da pesquisa ambiental, bem como o estabelecimento e promoção das melhores práticas. Publicamos estudos regularmente e participamos em fóruns para educar os clientes e consumidores sobre o impacto ambiental do correio, abordando percepções incorrectas sobre como é que o correio se compara a outras actividades dos consumidores.

As nossas publicações incluem:

- *"The Truth About Green"*, um relatório que destaca as formas das empresas de tratamento de correio protegerem o ambiente e o seu sector
- *The Environmental Impact of Mail: A Baseline*
- Livro branco *"The Greening of Government"*

Desempenhámos também um papel de liderança em actividades recentes do sector, incluindo na USPS Greening of the Mail Task Force, no Direct Marketing Association Committee for Environment and Social Responsibility, em fóruns de operadores postais e de clientes.

Conservação Energética

Concebemos os nossos produtos para que tenham um impacto ambiental mínimo em cada fase, desde o fabrico e a distribuição até à eventual devolução e recuperação. Também trabalhamos continuamente para melhorar a eficiência energética nas nossas instalações e operações. Avaliamos a nossa pegada de carbono e procuramos maneiras de a reduzir. Promovemos práticas ambientalmente responsáveis na aquisição de papel e impressão.

Pegada de Carbono

Em 2007, estabelecemos a nossa pegada de carbono, de base, utilizando a norma do World Resources Institute. Apresentamos um relatório público da nossa pegada de carbono através do Carbon Disclosure Project (CDP) internacional. Também estamos a trabalhar com um consultor especializado para rever e validar a nossa metodologia para a recolha e elaboração de relatórios de emissões de carbono. Esperamos concluir este processo no terceiro trimestre de 2010.

A Pitney Bowes Ajuda a Earthsense a Classificar os Estados Mais Verdes

Utilizando ferramentas analíticas da Pitney Bowes Business Insight, em Syracuse, a Earthsense sediada em Nova Iorque estabeleceu uma classificação anual do top 10 de estados dos Estados Unidos em termos de comportamento verde dos residentes. A Earthsense afirma que o seu Inquérito Eco-Insights pode ajudar as empresas a intensificar o seu empenho no desenvolvimento e comercializar com mais eficácia produtos e serviços verdes.

Cronologia de inovações ambientais da Pitney Bowes

- 1944 – Programa de Devolução de Activos
- 1991 – Concepção para Qualidade Ambiental
- 2000 – Green Power Market Development Group
- 2007 – WasteWise Hall of Fame, Carbon Disclosure Project
- 2008 – Eco-Patent Commons, renovação verde da sede mundial
- 2009 – Métrica e Relatório de Responsabilidade Empresarial

Coligação para Liderança Energética e Ambiental em Espaços Alugados

No início de 2010, a Pitney Bowes formou uma coligação com a DuPont, IBM, Fluor e o Grupo Switzer para estimular a maior disponibilidade de espaços alugados a preços competitivos que sejam também eficientes em termos energéticos e apropriados ao nível ambiental. O grupo definiu uma lista de controlo ambiental e concordou em utilizá-la como uma parte padrão de futuras negociações de aluguer e renovação de aluguer. Colectivamente, os membros da coligação são responsáveis por mais de 2,3 milhões de metros quadrados de espaço comercial só nos Estados Unidos.

Reduzir o Consumo

A Pitney Bowes está empenhada em tornar todas as suas operações mais verdes e mais eficientes. A nossa Energy Task Force interdepartamental aumentou a consciência empresarial sobre conservação energética e resultou em reduções significativas no consumo da electricidade. No final de 2009 reduzimos o nosso consumo de electricidade em mais de 8 milhões de quilowatts por hora em relação ao valor de referência de 2007, poupando 1,4 milhão de dólares e reduzindo a nossa pegada de carbono em 4862 toneladas métricas de CO₂. As iniciativas de poupança energética têm incluído melhores sistemas de iluminação, controlos de aquecimento, ventilação e ar condicionado melhorados, sistemas de arrefecimento, transportadores e monitores de computador mais eficientes, bem como sensores de movimento para desligar as luzes em espaços não utilizados.

Somos um dos membros fundadores do Green Power Market Development Group, um parceiro de indústria da Environmental Protection Agency (EPA) dos EUA para promover o desenvolvimento e a compra de energia alternativa. Desde 2003, temos adquirido créditos de energia renovável (REC) para o apoio a projectos de energia verde utilizando tecnologias como a solar, eólica e biomassa. Até agora, os nossos RECs têm permitido reduções superiores a 16 500 toneladas métricas de CO₂. Em 2009, as nossas aquisições de REC certificados pela Green-e[®] ajudaram a reduzir as emissões de CO₂ em 5070 toneladas métricas.

Gestão e Reciclagem de Resíduos

Desde 1996, a Pitney Bowes tem participado na WasteWise Initiative da EPA, um programa de voluntariado para minimizar a produção de resíduos, aumentar a reciclagem e promover o fabrico e aquisição de produtos com conteúdo reciclado. Participamos actualmente em todas as nossas instalações nos EUA, nas nossas duas maiores instalações no Canadá e no nosso complexo principal de escritórios em Harlow, no Reino Unido. Ao longo dos anos, recebemos nove prémios da EPA, incluindo o título de Campeão do Programa e Parceiro do Ano. Em 2008, entrámos para a WasteWise Hall of Fame pela nossa liderança na área de reciclagem.

Aquisição de Produtos Florestais e Florestas Sustentáveis

Como líder no sector do correio e gestão de documentos, estamos empenhados na utilização responsável de papel e cartão e na preservação dos recursos naturais do planeta. Promovemos programas de gestão de floresta sustentável e de certificação, tais como Forest Stewardship Council (FSC), Sustainable Forestry Institute (SFI), Canadian Standards Association e Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC). Internamente, concluímos uma análise de referência da nossa utilização de materiais sustentáveis e reciclados e estamos a definir métricas para estimular uma maior aquisição de papel e cartão a empresas empenhadas na gestão responsável de recursos. Os nossos documentos, catálogos e correio directo para o público incluem o logótipo "Recycle Please".

Sistema Global de Gestão Ambiental de Saúde e Segurança

Reconhecemos que um processo robusto de Ambiente, Saúde e Segurança (EHS) requer uma política bem definida com base nos nossos valores fundamentais. Em 2009, emitimos uma nova política EHS global integrada que reforça a responsabilidade e vai para além das normas, para encorajar a liderança em matérias de EHS em toda a empresa. A nossa nova política destaca o nosso compromisso em minimizar o impacto ambiental dos nossos produtos e acções, a nossa expectativa de que todos os danos físicos são evitáveis e a nossa determinação em manter todos os funcionários responsáveis pelo cumprimento de práticas de saúde, segurança e ambientais adequadas. No fim de 2009, também tínhamos lançado ou actualizado 34 normas técnicas mundiais para apoio da nova política.

Eco Lighthouse brilha na Pitney Bowes Noruega

Fundado pelo Ministério Norueguês do Ambiente, o Programa Eco-Lighthouse foi concebido para ajudar empresas da Noruega a reduzir o seu impacto ambiental, cortar os custos e beneficiar do seu estatuto como uma empresa responsável em termos ambientais através de certificação e testes específicos do sector. Em 2009, a Pitney Bowes Noruega ganhou a certificação Eco Lighthouse em reconhecimento pelo seu empenho em soluções práticas, de utilização fácil e responsáveis em termos ambientais.



Desempenho em 2009

	2007	2008	2009
Emissões directas e indirectas de dióxido de carbono em MTCE	101 792	97 242	124 107*
Emissões directas de CO ₂ e/ Receitas de milhões de dólares	4,56	3,67	7,65*
Emissões indirectas de CO ₂ e/ Receitas de milhões de dólares	12,12	11,8	14,6
Emissões de GEE por unidade útil (toneladas de CO ₂ /m ²)	0,01	0,01	0,02
Lixo reciclado/evitado - Quilos anuais (só nos EUA)	10 955 442	13 686 766	15 020 146
Lixo reciclado/evitado - MTCE anuais evitados	3783,24	16 147	27 733**
Lixo reciclado/evitado – MTCE anuais evitados/Receitas em milhões de dólares	0,62	2,58	4,98
Reciclagem de produtos - Quilos cumulativos (só nos EUA e no Canadá)	5 741 312	13 588 464	20 159 239

* A recolha melhorada de dados das subsidiárias internacionais resultou num aumento das emissões de carbono de âmbito 1 e âmbito 2 para a empresa. Estes dados serão conciliados como parte da validação, por terceiros, actualmente em curso, e que deverá ser concluída até ao início de Outubro de 2010.

** aumento das MTCE evitadas devido em grande medida ao aumento significativo do papel reciclado

(MTCE = toneladas métricas de equivalentes de carbono)

(CO₂e = equivalentes de dióxido de carbono)

Parcerias, Reconhecimento e Prémios
World Environmental Center
Eco-Patent Commons
Carbon Disclosure Project
Greening the Mail Task Force



World Business Council for Sustainable Development



Prémio "Empresa Verde do Connecticut"

Em Janeiro de 2010, o Connecticut Business News Journal nomeou a Pitney Bowes vencedora do Prémio "Empresa Verde do Connecticut" na categoria Realização Empresarial, citando o empenho de longa data da empresa na gestão ambiental e redução dramática na utilização da electricidade sob a orientação da sua Energy Task Force.

Diversidade



Na Pitney Bowes, a diversidade engloba todas as maneiras de ser diferente.

Diversidade e Inclusão

A inclusão ajuda-nos a beneficiar da diversidade ao criar um ambiente de envolvimento, respeito e ligação, para que sejam postas em prática todas as ideias e experiências que permitam obter valor empresarial. A nossa diversidade permite-nos uma melhor compreensão dos mercados em evolução, estabelecer ligação à nossa base de clientes global, desenvolver soluções inovadoras e atrair e manter um talento excepcional.

Temos uma abordagem estratégica que permite gerir a diversidade, com responsabilidade geral ao nível do conselho de administração e do CEO. Os relatórios dos presidentes das unidades de negócio e dos respectivos quadros seniores são indicadores do sucesso de iniciativas de diversidade nas respectivas áreas. Cada negócio desenvolve os seus planos e objectivos que valorizem e optimizem a diversidade. Como consequência, estes planos estão associados a resultados de desempenho que determinam as classificações das unidades de negócio avaliadas pelo CEO e pelo conselho de administração. A compensação da gestão sénior está associada ao sucesso do cumprimento de objectivos de diversidade.

A diversidade e inclusão são parte integrante da nossa cultura. A nossa diversidade ajuda-nos a compreender a evolução dos mercados, estabelecer ligação à nossa base de clientes global, desenvolver soluções inovadoras, bem como atrair e manter os melhores talentos e fornecedores.

A nossa abordagem tem quatro níveis:

- **Representação:** Monitorizamos a composição da nossa mão-de-obra e procuramos reflectir a diversidade dos talentos disponíveis nas localizações da empresa
- **Recrutamento:** Trabalhamos com parceiros externos, tais como a Women Engineers Association e a Black Engineers Association para recrutar pessoas que irão reforçar a nossa diversidade
- **Retenção:** Oferecemos seminários baseados na Web, sessões de trabalho em rede, palestras e conferências que ajudam a desenvolver um grupo diversificado de talentos
- **Liderança:** Os nossos executivos seniores desempenham um papel activo nos nossos programas de trabalho em rede e seminários. Temos um programa de desenvolvimento de liderança de diversidade para mulheres e pessoas de diferentes raças que permite melhorar as suas capacidades, obter experiência interfuncional e adquirir visibilidade perante os quadros superiores.

Conselho Internacional de Diversidade e Inclusão

Formado em 2007, o Conselho inclui representantes de todas as nossas empresas e geografias, que colaboram para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo através da formação, exemplo de liderança, reconhecimento e comunicações.

Entre os eventos organizados pelo Conselho de Diversidade e Inclusão, em 2009, estão incluídos:

- Uma conferência feminina centrada na “dupla obrigação” de expectativas de desempenho simultâneas no trabalho e em casa. Os apresentadores e participantes incluíram líderes seniores do sexo feminino da Pitney Bowes, executivas de toda a Europa e representantes da Organização Catalyst
- Formação em diversidade em anfiteatro para 536 participantes em Harlow, no Reino Unido, com um inquérito de diversidade pós-formação, todos tendo como modelo um programa de sucesso lançado em França, em 2008.
- Os Prémios Internacionais Diamond, que reconhecem a liderança na diversidade e inclusão. Este ano houve 6 vencedores de 3 países, de entre 45 candidatos de 10 países. O conselho também analisou uma dúzia de nomeações internacionais para o Prémio de Impacto da PB em 2009, por realizações relacionadas com a diversidade e inclusão
- Briefings regionais para os vários responsáveis de negócios sobre resultados do empenho dos funcionários relacionado com a Diversidade e Inclusão, mostrando a forma como outras regiões e empresas se comparam na resposta aos desafios de Diversidade e Inclusão
- Uma série de fóruns de funcionários sobre problemas de Diversidade e Inclusão na região nórdica

Prémios e Reconhecimento

Em 2009, a Pitney Bowes e os respectivos funcionários obtiveram o reconhecimento de diversas organizações externas por excelência na diversidade e inclusão. Entre elas:

- Melhores dos Melhores, Black EOE Journal, Professional Woman’s Magazine e Hispanic Network Magazine
- Top 50 Empregador para Pessoas com Deficiências, Careers & the disABLED Magazine
- Top 50 de Empresas para Gestores, oriundos de minorias, trabalharem, DiversityMBA Magazine
- Top 40 de Empresas para a Diversidade, Black Enterprise
- Top 100 de Empresas Onde Trabalhar, Savoy Professional
- Melhor Empresa em Termos de Diversidade, Diversity/Careers in Engineering & Information Technology
- Excelência na Inovação, Profiles in Diversity Journal
- Além disso, cinco funcionários da Pitney Bowes ganharam o reconhecimento individual da Hispanic National Bar Association, das revistas National Urban Fellows, DiversityMBA e Women of Color e da Hispanic Association of Corporate Responsibility

Gestão de Talentos INROADS

Desde 1987, a Pitney Bowes tem trabalhado com a INROADS, Inc. para nos auxiliar a cumprir os nossos objectivos ao nível de talentos e diversidade, desenvolvendo uma juventude de origens minoritárias, de elevado potencial, e preparando-a para a liderança empresarial e corporativa. Os estudantes candidatam-se à INROADS entre o penúltimo ano da escola secundária e o segundo ano da faculdade e os que aceitam recebem orientação profissional, formação e estágios de Verão tendo em mente um emprego a tempo inteiro após a formatura.

O programa INROADS da Pitney Bowes tem fornecido oportunidades profissionais a estagiários nas áreas das Finanças, Marketing, Comunicações, Engenharia, Tecnologias de Informação e Recursos Humanos. Nos últimos três anos, a Pitney Bowes tem patrocinado mais de 50 estudantes universitários. Em 2010, esperamos converter mais de metade dos nossos estagiários de Verão em funcionários a tempo inteiro.

Webinars da Conferência sobre Liderança Feminina

Partindo da Conferência de Liderança Feminina realizada a nível empresarial em 2008, conduzimos uma série de três webinars ao longo de 2009 incluindo mulheres executivas da Pitney Bowes e um leque de organizações parceiras externas. Cada sessão de 60 minutos forneceu oportunidades para funcionárias de toda a empresa participarem em debates em grupo, criar as suas redes profissionais e explorar caminhos de desenvolvimento profissional. Em 2009, o total de participantes era de mais de 800.

"A PB Deixa-me Ser Eu Próprio" Ganha o Prémio FAN

O nosso programa "A PB Deixa-me Ser Eu Próprio" ganhou reconhecimento como o "Melhor Programa de Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável" na exposição FAN de 2009, em Paris. FAN (Forums des Acteurs du Numérique) é uma proeminente feira profissional internacional vocacionada para profissionais de gestão de documentos. "A PB Deixa-me Ser Eu Próprio", lançado em 2007, é um programa de consciencialização de diversidade global dirigido pelo nosso Conselho Internacional de Diversidade e Inclusão.

Diversidade de Fornecedores

Para maximizar o nosso acesso à inovação e processar os melhoramentos ao longo da cadeia de aprovisionamento, procuramos habitualmente estabelecer relações com os melhores fornecedores que promovem a diversidade na sua área. Através dessas relações, também reforçamos o nosso empenho na diversidade e na inclusão.

Esperamos que todos os fornecedores cumpram os nossos elevados padrões de qualidade dos produtos e serviços, bem como os objectivos específicos relacionados com custo, qualidade e entrega. Para serem considerados aptos para um negócio connosco, os fornecedores são encorajados a procurar certificação de uma das seguintes agências:

- *National Minority Supplier Development Council (NMSDC)*
- *Women's Business Enterprise National Council (WBENC)*
- *Small Business Administration (SBA)*
- *Association for Service Disabled Veterans (ASDV)*

Também aceitamos a certificação por governos locais e estatais.

Apoiamos organizações de diversidade nacionais, associando-nos corporativamente. Somos membros, actualmente, do National Minority Supplier Development Council, da National Veteran-Owned Business Association e do Women's Business Enterprise National Council, no qual o nosso Vice-Presidente de Aprovisionamento Indirecto colabora como Vice-Presidente. Também participamos activamente nos afiliados regionais do NMSDC e WBENC.

Encorajamos os fornecedores que promovem a diversidade a contactar o nosso Departamento de Diversidade de Fornecedores registando-se em www.pitneybowes.aecglobal.com ou por e-mail em: supplier.diversity@pb.com

Desempenho em 2009

Diversidade e Inclusão (apenas nos Estados Unidos) 2009

% de mão-de-obra: minorias 43%, mulheres 43%

% do Conselho de Administração: minorias 31%, mulheres 23%

Diversidade de Fornecedores

Em 2009, a Pitney Bowes contratou uma empresa que promove a diversidade para filtrar os nossos dados de aprovisionamento e identificar correctamente os fornecedores de acordo com as seguintes categorias: minorias, mulheres, veteranos, veteranos incapacitados em serviço ou empresas de zonas empresariais historicamente subaproveitadas. Também tomámos medidas para garantir que as categorias correctas estavam a ser contabilizadas nos nossos cálculos. As percentagens mostradas na página seguinte reflectem estes ajustes.

Percentagem de negócio realizado com fornecedores que promovem a diversidade:

2009: 6,0%

2008: 4,7%

2007: 4,9%

Prémios e Reconhecimento

*Prémio Platina de Melhor
Empregador para Estilos de Vida
Saudáveis*



O Nosso Pessoal



Damos valor aos nossos funcionários e sabemos que o nosso sucesso depende do seu compromisso para com a Pitney Bowes.

Estamos empenhados em ajudá-los a melhorar, independentemente dos seus antecedentes ou experiência. Esforçamo-nos para proporcionar um local de trabalho seguro e para ajudar activamente os nossos funcionários a adoptarem um estilo de vida saudável.

Empenho e Desenvolvimento

Os funcionários muito empenhados são essenciais para o sucesso da nossa empresa e o aumento do empenho dos funcionários é uma das nossas principais prioridades. Procuramos contratar funcionários através de atribuição de trabalhos estimulantes, oportunidades de desenvolvimento de carreiras e programas que promovam o desenvolvimento pessoal e profissional.

Diversidade e Inclusão

A diversidade e inclusão são parte integrante da nossa cultura. A nossa diversidade ajuda-nos a compreender a evolução dos mercados, estabelecer ligação à nossa base de clientes global, desenvolver soluções inovadoras, bem como atrair e manter os melhores talentos e fornecedores.

Segurança

Valorizamos a segurança dos nossos funcionários e pretendemos um local de trabalho onde não ocorram acidentes. Trabalhamos continuamente para controlar e eliminar perigos e mantemos os funcionários responsáveis pelo cumprimento das regras de segurança.

Saúde e Bem-Estar

Sabemos que os funcionários que investem na gestão da sua saúde são mais felizes e mais produtivos e têm custos de cuidados de saúde reduzidos. Proporcionamos um acesso fácil e acessível aos cuidados de saúde e fornecemos uma gama de programas para incentivar os funcionários e respectivas famílias a levar estilos de vida saudáveis.

Desempenho em 2009

Elaboramos relatórios sobre diversidade e inclusão, bem como segurança no local de trabalho.

Empenho

Funcionários com elevado empenho são essenciais para o sucesso da nossa empresa. Os funcionários empenhados têm gosto em ir trabalhar. Demonstram optimismo, atingem ou excedem os seus objectivos, apresentam valores reduzidos de absentismo e sofrem menos danos físicos do que os outros funcionários. O nosso Presidente e CEO, Murray Martin, tornou a existência de colaboradores empenhados numa das principais prioridades da empresa.

Procuramos envolver funcionários através da atribuição de trabalhos estimulantes, oportunidades de desenvolvimento de carreira e programas que promovam o desenvolvimento pessoal e profissional. Encorajamos o diálogo, solicitamos comentários e avaliamos o empenho através de uma série de mecanismos, tanto online como offline. Também reconhecemos os gestores e as equipas que demonstram um elevado empenho mostrando as suas práticas na nossa revista interna, em reuniões de grupo e convidando-os a conduzir a formação em empenho e comunicação.

Um canal online essencial para promover o empenho nos EUA é o PB Voice, um site da intranet que permite aos funcionários submeter questões e avaliar respostas sobre vários tópicos. Além disso, os nossos Parceiros da PB Voice realizam fóruns locais e breves inquéritos a pequenos grupos de funcionários.

Em 2009, introduzimos dois fóruns online adicionais com alcance global:

- O **Yammer** é uma plataforma de redes sociais de formato livre e vasto alcance que facilita a colaboração e permite aos funcionários partilhar experiências sobre praticamente todos os tipos de trabalho. No seu primeiro ano, 1500 funcionários contribuíram com mais de 10 000 mensagens no Yammer.
- O **IdeaNet** foi lançado no início de 2009 como parte de um novo Programa de Inovação para os Funcionários, concebido para promover uma cultura de inovação através do empenho em toda a empresa. Os desafios do IdeaNet estimulam novas ideias e resultam em acções concebidas para criar crescimento orgânico. Em 2009, foram lançados 32 desafios do IdeaNet. Resultaram em mais de 1800 ideias de funcionários de 23 países. Mais de 500 destas ideias foram desde então adoptadas pela empresa como melhoramentos a produtos ou processos ou como parte de novas ofertas em desenvolvimento.

Também solicitamos as opiniões dos funcionários através do **inquérito a funcionários global da Pitney Bowes**, um inquérito confidencial disponível em 18 idiomas. O inquérito explora o empenho geral, o planeamento de acções e a eficácia da gestão e centra-se em motores de empenho adicionais, tais como o desenvolvimento, o reconhecimento, a visão futura e a comunicação. Além de perguntas de escolha múltipla, o inquérito proporciona aos funcionários uma oportunidade de incluírem opiniões mais detalhadas através de comentários escritos confidenciais. A taxa de resposta situa-se normalmente entre 80 e 85 por cento.

Utilizamos as informações obtidas pelos nossos inquéritos para desenvolver novas ferramentas e criar planos de acção para resolver quaisquer problemas que surjam. As inovações anteriores que resultaram dos inquéritos incluem comunicações globais semanais dos líderes seniores, melhoramentos dos processos relacionados com a gestão do desempenho e planeamento de sucessão, bem como numerosos programas de formação.

Uma outra ferramenta de empenho é o nosso **programa Trabalho Ágil**, concebido para tirar partido das tecnologias móveis, facilitando aos funcionários trabalhar eficazmente em vários locais (incluindo em espaços de colaboração, nas instalações do cliente, em aeroportos e nas suas casas), reduzindo os custos imobiliários globais. Em 2008, a renovação da sede em Connecticut substituiu os tradicionais esquemas em cubículos por espaços mais propícios à colaboração. Como resultado, o condado de Fairfield, em Connecticut, foi escolhido como o nosso programa piloto de 2009. As principais considerações tidas em conta na concepção do programa foram a natureza das ferramentas móveis necessárias, os impactos potenciais nos processos de negócio, infra-estrutura e políticas de RH e a gestão de mudanças de cultura relacionadas em toda a organização.

Vencedores do Prémio "High Engager/Triple Crown"

Todos os anos avaliamos gestores relativamente a três métricas essenciais para promoção do maior empenho dos funcionários. Os que ficam posicionados no primeiro quartil nas três medidas são considerados vencedores do Prémio "High Engager/Triple Crown". Os premiados são celebrados e incentivados a ajudar outros gestores. Uma recente série de podcasts abordou as melhores práticas com base em entrevistas com grandes dinamizadores que conversaram sobre os motivos do seu sucesso. Estas métricas e ferramentas são também úteis para a identificação e ajuda a gestores de grupos menos empenhados.

As equipas de desenvolvimento de software da Pitney Bowes Business Insight têm um novo recurso no seu arsenal de inovação: o Scrum. O Scrum tem uma estrutura incremental e iterativa que junta equipas durante curtos espaços de tempo concebidos para repartir desafios em pequenas etapas que podem ser concluídas depressa, sendo a evolução apresentada aos clientes à medida que o trabalho avança. O entusiasmo pelo Scrum espalhou-se rapidamente. Em Dezembro de 2009, a organização acolheu a sua primeira Reunião de Scrum da PBBi a nível global, para partilhar conhecimentos e criar uma rede de suporte interna para os entusiastas do Scrum.

A reacção dos 140 funcionários que participaram no programa piloto foi positiva. Mais de 80 por cento dos participantes sentiram que o programa os tornava mais produtivos, enquanto os gestores não detectaram nenhum impacto adverso na produtividade. Paralelamente, 89 por cento dos participantes relataram que os fez sentir mais positivos em relação à empresa e 98 por cento relataram que melhorou o seu equilíbrio entre trabalho/vida pessoal. O programa também reduziu a pegada de carbono dos participantes eliminando uma média de 124 quilómetros em transportes por funcionário numa semana. Com base no sucesso do programa piloto, esperamos expandir o programa Trabalho Ágil em 2010.

Desenvolvimento

Empenhamo-nos na contratação de pessoal com talento, apostamos no seu crescimento e fornecemos-lhes oportunidades que tenham um verdadeiro impacto tanto a nível pessoal como para a Pitney Bowes. Vemos o desenvolvimento dos funcionários como uma parceria entre um funcionário e o respectivo gestor, com o forte apoio da nossa organização de Recursos Humanos.

Os valores da nossa empresa são a parte central da nossa filosofia de aprendizagem e desenvolvimento. Identificámos comportamentos fundamentais para os nossos funcionários com base nos nossos valores.

Desde o primeiro dia de trabalho até ao final da sua carreira, os funcionários da Pitney Bowes são encorajados a serem responsáveis pelo desenvolvimento da sua carreira e a tirarem partido dos programas de aprendizagem e desenvolvimento. Todos os anos, os funcionários trabalham com os respectivos gestores para especificarem objectivos e metas de desempenho, identificarem pontos fortes e necessidades de desenvolvimento, e elaborarem um plano de desenvolvimento que expanda os conjuntos de capacidades actuais e adquiram novos. O desenvolvimento dos funcionários assume várias formas, incluindo formação no local de trabalho e tarefas rotativas, aconselhamento e orientação dos funcionários, programas de aprendizagem interna e recursos online. Proporcionamos também o reembolso de propinas no que diz respeito à educação de nível superior direccionada para o mercado de trabalho.

O desenvolvimento de liderança é um esforço contínuo. Esforçamo-nos por uma identificação inicial dos líderes e em fornecer-lhes o conhecimento e experiência de que necessitam para serem bem-sucedidos. Fornecemos uma vasta gama de formações sobre liderança, comunicação e aprendizagem de gestão do desempenho — desde programas sobre competências base que ajudam os novos gestores a mudar com sucesso, a cursos avançados para líderes experientes e programas educativos para executivos. Fornecemos também desenvolvimento direccionado para indivíduos ou grupos específicos, tais como melhores empregados no início de carreira e talento de diversidade.

Diversidade e Inclusão

Na Pitney Bowes, a diversidade engloba todas as maneiras de ser diferente. A inclusão ajuda-nos a beneficiar da diversidade ao criar um ambiente de envolvimento, respeito e ligação, para que sejam postas em prática todas as ideias e experiências que permitam obter valor empresarial. A nossa diversidade permite-nos uma melhor compreensão dos mercados em evolução, estabelecer ligação à nossa base de clientes global, desenvolver soluções inovadoras e atrair e manter um talento notável.

Temos uma abordagem estratégica que permite gerir a diversidade, com responsabilidade geral a nível do conselho de administração e do CEO. Os relatórios dos presidentes das unidades de negócio e dos respectivos quadros seniores são indicadores do sucesso de iniciativas de diversidade nas respectivas áreas. Cada negócio desenvolve os seus planos e objectivos que valorizem e optimizem a diversidade. Como consequência, estes planos estão associados a normas de desempenho que determinam as classificações das unidades de negócio avaliadas pelo CEO e pelo conselho de administração. A compensação da gestão sénior está associada ao sucesso do cumprimento de objectivos de diversidade.

Em Fevereiro de 2010, a revista Training nomeou a sua lista de “Top 125 de Formação” pelo segundo ano consecutivo. Ficámos no 42º lugar na lista, subindo da posição 82 do ano anterior. A lista anual reconhece organizações sediadas nos Estados Unidos que se notabilizam ao nível da formação e desenvolvimento dos funcionários.



Prémio de Formação Nacional do Reino Unido

A Pitney Bowes Limited de Harlow, Essex, foi nomeada vencedora do Prémio de Formação Nacional (NTA) do Reino Unido em 2009, para a região do leste da Inglaterra. O NTA é o mais prestigiante prémio de formação no Reino Unido. O prémio de 2009 reconheceu o sucesso de um programa de formação de vendas em Acreditação de Criação de Correio.

Gestão de Talentos INROADS

Desde 1987, a Pitney Bowes tem trabalhado com a INROADS, Inc. para nos auxiliar a cumprir os nossos objectivos ao nível de talentos e diversidade, desenvolvendo uma juventude de origens minoritárias, de elevado potencial, e preparando-a para a liderança empresarial e corporativa. Os estudantes candidatam-se à INROADS entre o penúltimo ano da escola secundária e o segundo ano da faculdade e os que aceitam recebem orientação profissional, formação e estágios de Verão tendo em mente um emprego a tempo inteiro após a formatura.

O programa INROADS da Pitney Bowes tem fornecido oportunidades profissionais a estagiários nas áreas das Finanças, Marketing, Comunicações, Engenharia, Tecnologias de Informação e Recursos Humanos. Nos últimos três anos, a Pitney Bowes tem patrocinado mais de 50 estudantes universitários. Em 2010, esperamos converter mais de metade dos nossos estagiários de Verão em funcionários a tempo inteiro.

A nossa abordagem tem quatro níveis:

- **Representação:** Monitorizamos a composição da nossa mão-de-obra e procuramos reflectir a diversidade dos talentos disponíveis nas localizações da empresa
- **Recrutamento:** Trabalhamos com parceiros externos, tais como a Women Engineers Association e a Black Engineers Association para recrutar pessoas que irão reforçar a nossa diversidade
- **Retenção:** Oferecemos seminários baseados na Web, sessões de trabalho em rede, palestras e conferências que ajudam a desenvolver um grupo diversificado de talentos
- **Liderança:** Os nossos executivos seniores desempenham um papel activo nos nossos programas de trabalho em rede e seminários. Temos um programa de desenvolvimento de liderança de diversidade para mulheres e pessoas de diferentes raças que permite melhorar as suas capacidades, obter experiência interfuncional e adquirir visibilidade perante os quadros superiores.

Conselho Internacional de Diversidade e Inclusão

Formado em 2007, o Conselho inclui representantes de todas as nossas empresas e geografias, que colaboram para criar um ambiente de trabalho mais inclusivo através da formação, exemplo de liderança, reconhecimento e comunicações.

Entre os eventos organizados pelo Conselho de Diversidade e Inclusão, em 2009, estão incluídos:

- Uma conferência para mulheres centrada na “dupla obrigação” de expectativas de desempenho simultâneas no trabalho e em casa. Os apresentadores e participantes incluíram líderes seniores do sexo feminino da Pitney Bowes, executivas de toda a Europa e representantes da Organização Catalyst
- Formação em diversidade em anfiteatro para 536 participantes em Harlow, no Reino Unido, com um inquérito de diversidade pós-formação, todos tendo como modelo um programa de sucesso lançado em França, em 2008
- Os Prémios Internacionais Diamond, que reconhecem a liderança na diversidade e inclusão. Este ano houve 6 vencedores de 3 países, de entre 45 candidatos de 10 países. O conselho também analisou uma dúzia de nomeações internacionais para o Prémio de Impacto da PB em 2009, por realizações relacionadas com a diversidade e inclusão
- Briefings regionais para os vários responsáveis de negócios sobre resultados do empenho dos funcionários relacionado com a Diversidade e Inclusão, mostrando a forma como outras regiões e empresas se comparam na resposta aos desafios de Diversidade e Inclusão
- Uma série de fóruns de funcionários sobre problemas de Diversidade e Inclusão na região nórdica

Prémios e Reconhecimento

Em 2009, a Pitney Bowes e os respectivos funcionários obtiveram o reconhecimento de diversas organizações externas por excelência na diversidade e inclusão. Entre elas:

- Melhores dos Melhores, Black EOE Journal, Professional Woman’s Magazine e Hispanic Network Magazine
- Top 50 Empregador para Pessoas com Deficiências, Careers & the disABLED Magazine
- Top 50 de Empresas para Gestores, oriundos de minorias, trabalharemos, DiversityMBA Magazine
- Top 40 de Empresas para a Diversidade, Black Enterprise
- Top 100 de Empresas Onde Trabalhar, Savoy Professional
- Melhor Empresa em Termos de Diversidade, Diversity/Careers in Engineering & Information Technology
- Excelência na Inovação, Profiles in Diversity Journal
- Além disso, cinco funcionários da Pitney Bowes ganharam o reconhecimento individual da Hispanic National Bar Association, das revistas National Urban Fellows, DiversityMBA e Women of Color e da Hispanic Association of Corporate Responsibility

Webinars da Conferência sobre Liderança Feminina

Partindo da Conferência de Liderança Feminina a nível empresarial em 2008, conduzimos uma série de três webinars ao longo de 2009 incluindo mulheres executivas da Pitney Bowes e um leque de organizações parceiras externas. Cada sessão de 60 minutos forneceu oportunidades para funcionárias de toda a empresa participarem em debates em grupo, criar as suas redes profissionais e explorar caminhos de desenvolvimento profissional. Em 2009, o total de participantes era mais de 800.

"A PB Deixa-me Ser Eu Próprio" Ganha o Prémio FAN

O nosso programa "A PB Deixa-me Ser Eu Próprio" ganhou reconhecimento como o “Melhor Programa de Recursos Humanos e Desenvolvimento Sustentável” na exposição FAN de 2009, em Paris. FAN (Forums des Acteurs du Numérique) é uma proeminente feira profissional internacional vocacionada para profissionais de gestão de documentos. "A PB Deixa-me Ser Eu Próprio", lançado em 2007, é um programa de consciencialização de diversidade global dirigido pelo nosso Conselho Internacional de Diversidade e Inclusão.

Segurança

Valorizamos a segurança dos nossos funcionários, bem como um local de trabalho sem danos físicos. Definimos projectos e processos para controlar e eliminar perigos, responsabilizamos os funcionários para trabalhar para um objectivo de zero ferimentos no local de trabalho e incentivamos os funcionários a efectuar mudanças positivas no seu local de trabalho para melhorar a saúde e a segurança.

O nosso departamento de Segurança, Saúde e Ambiente Global funciona em parceria com os responsáveis pelas operações para avaliar os riscos no local de trabalho, estabelecer planos de melhoramento anual e registo do desempenho. A gestão definiu claramente as responsabilidades e objectivos em termos de segurança e saúde. As unidades de negócio têm comissões ou campeões da segurança para coordenar actividades.

Reconhecemos e compensamos um excelente desempenho de segurança. Damos formação aos nossos funcionários para que realizem o seu trabalho em segurança e tornamos claro que o cumprimento das nossas regras de segurança é um requisito de emprego.

Nos últimos anos, adaptámos os nossos programas de segurança para lidar com os ferimentos mais frequentes no local de trabalho. Entorses e luxações são mais de metade de todos os ferimentos dos funcionários. São normalmente causadas pelo trabalho com materiais manuais, tarefas de trabalho repetitivas ou posições ou posturas incómodas. Para aumentar a sensibilização, lançámos uma campanha de segurança, “Every BODY Can Do It” e publicámos o vídeo “Quick Stretch” com exercícios simples. Também encarregámos Tiger Teams de Segurança de efectuar avaliações ergonómicas, realizar formação e impulsionar melhoramentos.

Em 2009, duas destas Tiger Teams concluíram projectos que demonstraram o quanto pode ser conseguido com pequenas mudanças. Em Clearwater, Florida, uma equipa da Sure Feed Engineering substituiu os carrinhos de rolamento utilizados na unidade de jacto de tinta por novos carrinhos especificamente seleccionados para a tarefa de montagem. Como resultado, não só reduziram as lesões de desvio e torções, como também permitiram tempos de ciclo mais rápidos para a mesma função. Também obtiveram benefícios semelhantes em termos de segurança e velocidade numa estação de soldadura através da instalação de um sistema de levantamento para mover grandes unidades entre mesas de soldadura. Outra equipa de Presort Services no Rancho Dominguez, Califórnia, instituiu alterações na concepção de estações de distribuição que melhoraram o acesso para os funcionários, reduziram o movimento repetitivo sobre o ombro e aceleraram operações reduzindo congestão de trabalho.

Este tipo de abordagem está a fazer a diferença por toda a empresa. O total dos nossos pedidos de indemnização dos funcionários dos EUA caiu de 1198 em 2008 para 964 em 2009 e o nosso total de custos incorridos caiu cerca de 2,1 milhões de dólares, com o custo por indemnização mais baixo em cerca de 21 por cento. Para indicadores adicionais, consulte a métrica no fim desta secção do Relatório.

Tiger Teams de Segurança

Estas equipas de Clearwater, FL, e do Rancho Dominguez, CA, eram apenas duas das mais de 26 equipas distribuídas por todas as localizações da Pitney Bowes que realizaram avaliações e formação de segurança em 2009.

Saúde e Bem-Estar

Sabemos que os funcionários que investem na gestão da sua saúde são mais felizes, mais empenhados e mais produtivos do que os que não investem. Também poupam dinheiro em cuidados de saúde, para si próprios e para a nossa empresa. Por todos estes motivos, encorajamos os nossos funcionários a responsabilizarem-se pela sua saúde através de medidas simples como comer bem, fazer exercício, tirar partido de rastreios de cuidados preventivos e trabalhar com prestadores de cuidados para gerir as condições de saúde que o exigiam. Proporcionamos um acesso fácil e acessível a cuidados de saúde e os nossos programas de bem-estar fornecem um leque de opções que encorajam os funcionários e as respectivas famílias a adoptar estilos de vida saudáveis.

Os nossos planos de cuidados de saúde realçam os cuidados preventivos, gestão de condições crónicas e protecção contra os custos catastróficos de doenças graves. Sempre que possível, tentamos remover os obstáculos que impedem que os funcionários recebam cuidados. Fornecemos recursos especializados, tais como de gestão da maternidade, linhas directas de enfermagem, conselhos financeiros gratuitos e programas de assistência para todos os funcionários e respectivas famílias.

O nosso programa de bem-estar abrange a gama completa de problemas físicos, mentais e financeiros, com destaque para a educação e sensibilização, alteração de comportamento e melhoramento de acesso aos cuidados de saúde.

Educação e Sensibilização

Fazemos o nosso melhor para facilitar a aprendizagem de um estilo de vida saudável. O nosso programa "Aprender e Ganhar" oferece cursos breves sobre tópicos como gestão de peso e de stress. Os funcionários participantes são recompensados pelos seus esforços obtendo recompensas monetárias e oportunidades de ganhar prémios. Além disso, as comunicações do *Project: Living* (Projecto: Vida) fornecem linhas de orientação actuais sobre saúde e bem-estar, planeamento financeiro e equilíbrio entre trabalho/vida pessoal, incluindo a melhor forma de aproveitar os benefícios da empresa nestas áreas.

Mudança de Comportamento

Sabemos que as pequenas alterações nos hábitos de saúde podem originar grandes resultados em termos de saúde e oferecemos uma vasta gama de programas para ajudar os funcionários a aprender a efectuar essas alterações. Em 2009, mais de 2000 funcionários participaram no programa de gestão *Primeira Mudança*, o nosso programa de gestão de peso de 12 semanas. Outros benefícios incluíram um programa para parar de fumar, planeamento financeiro gratuito para todos os funcionários e descontos em produtos e serviços, tais como Weight Watchers, adesões a ginásios, entre outros exemplos. Além disso, através do *Project: Living*, debatemos regularmente o custo dos cuidados de saúde e o impacto que as mudanças comportamentais podem ter nos custos de saúde dos funcionários, bem como nos da empresa. Reconhecemos que a mudança de comportamento é mais fácil quando todas as pessoas à sua volta têm a mesma atitude — é por isso que disponibilizamos muitos programas também aos familiares.

Melhorar o Acesso aos Cuidados

Dispomos de sete clínicas médicas nos EUA que fornecem acesso gratuito a cerca de 20% dos nossos funcionários, sendo mais fácil manter os cuidados de saúde principais. As clínicas no local têm mantido a acreditação de elevado nível da Accreditation Association for Ambulatory Health Care. Além disso, durante os últimos quatro anos, os nossos programas médicos e de bem-estar ganharam o mais elevado Prémio Platina como Melhor Empregador para Estilos de Vida Saudáveis do National Business Group on Health.

Equilíbrio entre Trabalho/Vida Pessoal

Encorajamos condições de trabalho flexíveis que ajudem os funcionários a gerir as exigências a nível profissional e pessoal. Fornecemos ferramentas que ajudam os funcionários a desenvolver propostas de trabalho que satisfaçam tanto as nossas necessidades como as deles. As opções de flexibilidade podem incluir teletrabalho, semanas de trabalho mais reduzidas, trabalho a tempo parcial e horários de trabalho variáveis. Em 2009, formalizámos algumas dessas opções ao abrigo do programa Trabalho Ágil (conforme descrito na secção "Empenho" deste documento).

Dia "Um Num Milhão"

Equipadas com pedómetros, mais de 3600 pessoas participaram em 103 caminhadas pelos Estados Unidos e Canadá no nosso terceiro evento anual do Dia "Os Funcionários da PB são Um Num Milhão" a 20 de Maio de 2009, em celebração do Dia Nacional da Saúde e Boa-Forma do Empregado. No seu todo, deram 33 019 485 passos, quase o triplo do total do ano passado. Antes do evento, menos de metade dos participantes descreveram-se como sendo fisicamente activos de forma consistente; posteriormente, 95 por cento afirmou que pretendia manter ou aumentar o seu nível de actividade.



Project: Living

O conselho do *Project: Vida*, a marca de saúde e bem-estar lançada em 2009, é "Planear para amanhã, viver para hoje". Os boletins electrónicos mensais oferecem um leque de sugestões práticas para ajudar os funcionários a tirar partido dos programas e benefícios da empresa de modo a tomarem decisões de estilo de vida saudáveis, a gerirem custos, a tornarem-se melhores consumidores de cuidados de saúde e a aprenderem como equilibrar o trabalho e a vida pessoal. Temos recursos gratuitos disponíveis através do programa *Obter Soluções de Opções de Valor*.

Desempenho em 2009

Elaboramos relatórios sobre diversidade e inclusão, bem como segurança no local de trabalho.

Diversidade e Inclusão (apenas nos Estados Unidos)

2009

% de mão-de-obra: minorias 43%, mulheres 43%

% do Conselho de Administração: minorias 31%, mulheres 23%

Segurança (Dados globais, a menos que esteja indicado)

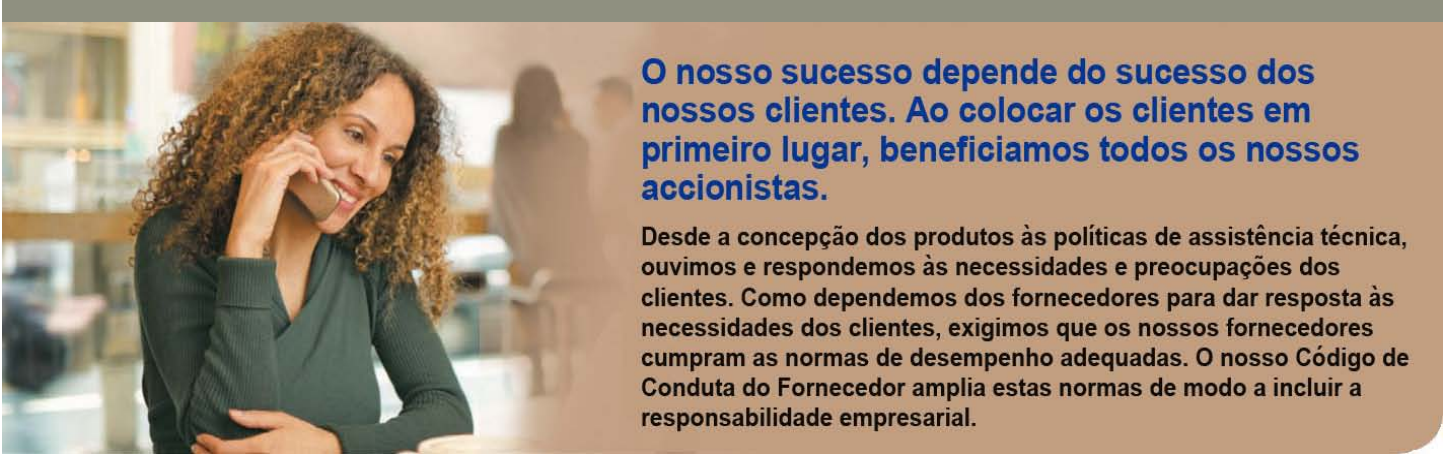
	2007	2008	2009
Taxa de incidentes: Total de casos registados/ 100 funcionários/ano	2,54	2,23	1,75
Casos com dias de ausência e limitações/ 100 funcionários/ano	2,04	1,76	1,21
Casos com perda de dias de trabalho/100 funcionários/ano	0,99	0,76	0,75
Casos com ferimentos ergonómicos/ 100 funcionários/ano (só EUA)	2,16	2,14	1,86
Mortes relacionadas com trabalho/ano	1	0	0

Prêmios e Reconhecimento

Prémio Platina de Melhor
Empregador para Estilos de Vida
Saudáveis



Cientes e Fornecedores



O nosso sucesso depende do sucesso dos nossos clientes. Ao colocar os clientes em primeiro lugar, beneficiamos todos os nossos accionistas.

Desde a concepção dos produtos às políticas de assistência técnica, ouvimos e respondemos às necessidades e preocupações dos clientes. Como dependemos dos fornecedores para dar resposta às necessidades dos clientes, exigimos que os nossos fornecedores cumpram as normas de desempenho adequadas. O nosso Código de Conduta do Fornecedor amplia estas normas de modo a incluir a responsabilidade empresarial.

Trabalhar com Fornecedores

Em 2008, introduzimos o Código de Conduta do Fornecedor da Pitney Bowes. O código estabelece normas sociais, ambientais, éticas e legais, bem como referências de desempenho.

Diversidade nos Fornecedores

Procuramos desenvolver relações com empresas inovadoras, que promovam a diversidade e estejam centradas no cliente para maximizar a nossa vantagem competitiva. Em 2009, lançámos uma iniciativa de três anos para aumentar a subcontratação de fornecedores que promovem a diversidade, em 15 por cento por ano, através de comunicações internas melhoradas, estratégias de aprovisionamento aperfeiçoadas para aumentar a utilização de fornecedores que promovem a diversidade, métricas melhoradas e o desenvolvimento de fornecedores.

Desempenho em 2009

Apresentamos um relatório do nosso inquérito aos clientes e da nossa percentagem de subcontratação com fornecedores que promovem a diversidade.

Trabalhar com Clientes

A satisfação das necessidades dos nossos clientes é a nossa prioridade principal. Em 2008, criámos a equipa Experiência do Cliente e encarregámo-la de estabelecer uma nova estratégia para melhorar os serviços ao longo de todos os processos e todos os pontos de contacto. Definimos metas de três anos para melhorar a nossa taxa de satisfação do cliente e as nossas métricas de lealdade do cliente, e iremos apresentar o relatório dos nossos progressos em 2011.

Também tomámos medidas organizacionais:

- **Segmentação dos nossos clientes** de acordo com as respectivas necessidades empresariais
- **Reorganização das nossas equipas de serviços** para melhor satisfazer as necessidades de cada segmento
- **Aumento do número de funcionários que dispõem de formação** para melhorar o apoio ao cliente
- **Definir objectivos de apoio ao cliente** para equipas interfuncionais
- **Criar um Website de apoio ao cliente interno** para os funcionários partilharem de problemas e ideias
- **Simplificar os nossos processos para** acelerar a nossa velocidade de resposta às dúvidas dos clientes.

Avaliamos a satisfação do cliente em cerca de 80 por cento das nossas transacções nos EUA. Cada ocorrência de insatisfação é reenviada directamente para a unidade de negócio relevante e, passados três dias úteis, é desenvolvido um plano de acção para abordar o problema e as suas causas.

Em 2009, inquirimos clientes dos Estados Unidos e zonas da Europa e recebemos 150 000 respostas. Recebemos opiniões sobre 19 processos e nos EUA obtivemos ganhos de percentagem de dois dígitos relativamente às nossas pontuações de 2008 em 15 deles. Abaixo, são apresentados resultados seleccionados sob o Desempenho.

Trabalhar com Fornecedores

Para proporcionar aos nossos clientes os padrões mais elevados de serviço e qualidade dos produtos, são necessários padrões correspondentes na nossa relação com os fornecedores. Além de normas rígidas sobre o desempenho técnico dos bens e serviços do fornecedor, procuramos também garantir que as condições de trabalho da nossa cadeia de aprovisionamento são seguras, que os funcionários são tratados com respeito e dignidade, que os processos de fabrico são responsáveis em termos ambientais e sociais e que os fornecedores estão empenhados em cumprir as leis que se aplicam a eles.

Código de Conduta do Fornecedor

Para formalizar essas expectativas, em 2008 introduzimos um **Código de Conduta do Fornecedor**. O Código estabelece referências essenciais e exemplos de boas práticas de gestão que ajudam os fornecedores a estar em conformidade com as disposições do código relativamente ao desempenho do fornecedor nas seguintes áreas:

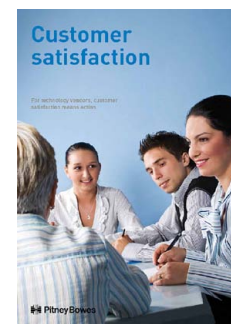
- Trabalho forçado
- Salários e horário de trabalho
- Não discriminação
- Respeito e dignidade
- Saúde e segurança
- Protecção do ambiente
- Comportamento legal e ético

Todos os nossos fornecedores chave confirmaram a recepção e o seu apoio às normas e disposições do Código. Expressámos as nossas expectativas de que os nossos fornecedores principais irão cumprir as normas do código relativas às respectivas fontes alargadas de fornecimento respeitantes à produção de bens e serviços para a Pitney Bowes.

Estamos a actualizar os nossos contratos de fornecedor para que incluam referências ao código e estamos a desenvolver métricas para avaliar a conformidade dos fornecedores com o código. Encorajamos os fornecedores e funcionários da Pitney Bowes a comunicarem violações do código através da nossa Linha confidencial de Apoio sobre Ética.

Documento técnico "Satisfação do Cliente"

A Divisão DMT (Document Messaging Technologies) registou em 2009 um recorde de 86 por cento no nível de Satisfação de Cliente Muito Satisfeito, subindo relativamente aos 78 por cento de 2008. Um factor essencial no melhoramento foi a abordagem integrada e sistemática desta Divisão na monitorização da satisfação dos clientes, incluindo inquéritos telefónicos aprofundados, mensais, conduzidos por uma empresa independente. A Divisão DMT também procura educar os clientes através de ferramentas, tais como este documento, sobre os factores envolvidos nas classificações do inquérito de satisfação.



Diversidade nos Fornecedores

Para maximizar o nosso acesso à inovação e processar os melhoramentos ao longo da cadeia de aprovisionamento, procuramos habitualmente estabelecer relações com os melhores fornecedores que promovem a diversidade na sua área. Através dessas relações, também reforçamos o nosso empenho na diversidade e na inclusão.

Esperamos que todos os fornecedores cumpram os nossos elevados padrões de qualidade dos produtos e serviços, bem como os objectivos específicos relacionados com custo, qualidade e entrega. Para serem considerados aptos para realizar negócios connosco, os fornecedores são encorajados a procurar certificação de uma das seguintes agências:

- National Minority Supplier Development Council (NMSDC)
- Women's Business Enterprise National Council (WBENC)
- Small Business Administration (SBA)
- Association for Service Disabled Veterans (ASDV)

Também aceitamos a certificação por governos locais e estatais.

Apoiamos organizações de diversidade nacionais, associando-nos corporativamente. Somos membros, actualmente, do National Minority Supplier Development Council, da National Veteran-Owned Business Association e do Women's Business Enterprise National Council, no qual o nosso Vice-Presidente de Aprovisionamento Indirecto colabora como Vice-Presidente. Também participamos activamente nas afiliadas regionais do NMSDC e WBENC.

Encorajamos os fornecedores que promovem a diversidade a contactar o nosso Departamento de Diversidade de Fornecedores registando-se em www.pitneybowes.aecglobal.com ou por e-mail em: supplier.diversity@pb.com

Compromisso do Fornecedor "Green 15™" da DMA

O nosso empenho na responsabilidade ambiental inclui as nossas relações com clientes e fornecedores. Reconhecendo a nossa posição crucial na cadeia de valor do marketing directo, em 2009 tomámos o Compromisso "Green 15" da Direct Marketing Association. Ao abrigo deste programa de voluntariado, concordámos em responsabilizarmo-nos pelo nosso desempenho ambiental e por encorajar a adopção da tomada de práticas verdes pelos nossos clientes. As áreas abrangidas pelo programa incluem higiene e gestão de dados, concepção e produção de correio, aprovisionamento de papel, embalagem, reciclagem e redução da poluição.



Desempenho em 2009

Trabalhar com Clientes

O inquérito de satisfação do cliente de 2009 da Pitney Bowes destaca:

- 150 000 respostas de clientes nos Estados Unidos, Canadá e Europa
- Pontuações do Total de Satisfação no fim do ano subiram 46 por cento relativamente a 2008
- Os inquéritos abrangeram 19 processos nas áreas da Experiência de Compra, Suporte Técnico e Suporte ao Cliente
 - As pontuações nos EUA para 15 processos registaram melhoramentos de percentagem de dois dígitos
 - As pontuações duplicaram para mais de 5 processos
 - Os níveis de insatisfação baixaram em todas as três áreas principais
- Os clientes que expressaram insatisfação foram contactados directamente para resolver os problemas envolvidos

Diversidade de Fornecedores

Em 2009, a Pitney Bowes contratou uma empresa que promove a diversidade para filtrar os nossos dados de aprovisionamento e identificar correctamente os fornecedores de acordo com as seguintes categorias: minorias, mulheres, veteranos, veteranos incapacitados em serviço ou empresas de zonas empresariais historicamente subaproveitadas. Também tomámos medidas para garantir que as categorias correctas estavam a ser contabilizadas nos nossos cálculos. As percentagens mostradas abaixo reflectem estes ajustes:

Percentagem de negócio realizado com fornecedores que promovem a diversidade:

2009: 6,0%

2008: 4,7%

2007: 4,9%

Comunidade

A Pitney Bowes está empenhada em investir nas comunidades que serve. Através da Pitney Bowes Foundation e das contribuições empresariais, facultamos subsídios e doações equivalentes a causas meritórias.

Aliamos a nossa filantropia à nossa missão empresarial, com destaque para o apoio à literacia e à educação. Encorajamos o envolvimento dos funcionários e todos os anos os nossos funcionários doam milhares de horas em apoio de programas de literacia e outras iniciativas comunitárias.



Literacia e Educação

Fornecemos fundos a organizações não lucrativas com iniciativas de literacia e educação. Concentramo-nos especialmente em programas concebidos para ajudar a colmatar a disparidade na aprendizagem e a fortalecer a mão-de-obra do futuro. Os programas incluem programas de leitura no horário pós-escolar e durante o Verão, orientação e formação profissional.

Empenho dos Funcionários

Os nossos funcionários dedicam tempo e dinheiro a causas humanitárias do seu interesse e ajudam a transformar as nossas comunidades. Apoiamos os seus esforços de caridade de várias maneiras:

- **Subsídios Equivalentes** – Realizamos campanhas de doações anuais nos EUA, Reino Unido e Canadá que permitem aos funcionários fazer contribuições filantrópicas através da dedução de pagamento.
- **Voluntariado** – Apoiamos os esforços de voluntariado dos funcionários através de subsídios às organizações em que se voluntariam e através de subsídios a equipas de projectos de voluntariado que incluam materiais e consumíveis.
- **Apoio à Comunidade Local** – Apoiamos as comunidades onde vivemos e trabalhamos através de subsídios prestados por equipas de funcionários voluntários da Pitney Bowes.
- **Assistência em Caso de Desastre** – O Pitney Bowes Relief Fund, financiado por contribuições de funcionários e fundos equivalentes da Pitney Bowes Foundation, ajuda a assegurar que os funcionários e outros têm acesso a bens essenciais em períodos de necessidade críticos.

Desempenho em 2009

Elaboramos relatórios sobre o total das doações através da Pitney Bowes Foundation e de contribuições empresariais.

Literacia e Educação

A literacia e a educação são essenciais para o sucesso de todos e vitais para o bem-estar económico das comunidades. Tendo criado um negócio global que melhorou a eficácia da comunicação escrita, a Pitney Bowes tem um interesse vital na literacia e na educação. Também acreditamos que, ao apoiar programas de literacia e educação, podemos melhorar a vida de inúmeras pessoas e reforçar o tecido das comunidades onde quer que estamos envolvidos. Concedemos todos os anos aproximadamente 1,4 milhões de dólares a organizações que trabalham nesta área, com especial destaque para os programas destinados a colmatar a falta de concretização e a preparar a mão-de-obra para o futuro.

Os nossos funcionários estão empenhados neste compromisso e em aplicar a sua energia e experiência para ajudar as crianças, famílias, escolas e organizações filantrópicas relacionadas através de milhares de horas de voluntariado todos os anos.

Nos EUA, fornecemos anualmente 60 a 80 bolsas, concentradas nas comunidades onde nos encontramos presentes e onde a população não tem meios ou está em risco. Muitos dos programas que apoiamos enfocam-se em crianças de 3-12 anos desde o nível pré-escolar até à escolaridade elementar ou intermédia. Apoiamos iniciativas de enriquecimento escolar, tais como o Head Start, orientação, apoio e trabalhos de casa no período pós-escolar, bem como oportunidades de aprendizagem de Verão que ajudam a consolidar os ganhos obtidos durante o ano escolar e a minimizar as perdas durante as férias de Verão. Suportamos também programas a nível do ensino secundário e posterior, incluindo orientação, formação profissional e cursos de GED.

Eis algumas das organizações e programas suportados por nós:

- *Reading Is Fundamental* – apoio precoce à literacia para crianças e prestadores de cuidados através de eventos de literacia familiares, materiais de referência e bibliotecas de empréstimo
- *Network For Teaching Entrepreneurship* – campos de Verão de escola intermédia e um concurso de escola secundária para ajudar jovens de comunidades de baixos rendimentos a criar competências e a iniciar negócios
- *National Urban League* – programa de educação de jovens
- *National Center for Family Literacy* – programas que ajudam pais e crianças a aprenderem em conjunto
- *ProLiteracy* – programas de literacia e preparação de mão-de-obra para adultos
- *National Literacy Trust (Reino Unido)* – a campanha "Pushing the Envelope", um leilão anual de obras de arte criadas por celebridades e executadas em envelopes
- *Todos Ganhamos! EUA* – O projecto LEAP (Literacy Enhancement Action Plan), que apoia afiliados locais e regionais, bem como programas de orientação nacionais para estudantes da escolaridade elementar de baixos rendimentos

Empenho dos Funcionários

Sabemos que uma cidadania empresarial responsável nos ajuda a atrair e manter funcionários de qualidade. Reconhecemos também que o nosso pessoal pode desenvolver capacidades úteis fora do local de trabalho. Acreditamos também que o encorajamento de um maior empenho nas nossas comunidades locais reforça o compromisso dos funcionários na nossa empresa. Por todos estes motivos, encorajamos os funcionários a participarem como voluntários e apoiantes de organizações comunitárias.

Financiamento Equivalente a Contribuições de Funcionários

Encorajamos os funcionários a fazer doações filantrópicas e apoiamos os seus esforços ao fazer contribuições do mesmo montante a associações de beneficência elegíveis nos EUA, Canadá e no Reino Unido. Realizamos campanhas de oferta anuais e permitimos que os funcionários contribuam através de dedução da folha de pagamentos. Fazemos contribuições do mesmo montante a associações de beneficência em 100 por cento.

Noite de Literacia em Família em Corona, CA

Durante anos, a Pitney Bowes e a Reading Is Fundamental (RIF) têm trabalhado em conjunto para ajudar a motivar as crianças para a leitura através de programas que também envolvem os pais, os prestadores de cuidados externos e os membros da comunidade. Em Agosto de 2009, mais de 800 crianças e as respectivas famílias participaram na exposição "Partilhe a Mensagem: LEIA!" no programa Coronita Elementary RIF em Corona, Califórnia. Contribuímos com pessoal para o evento com mais de 20 funcionários voluntários e também facultámos uma biblioteca de empréstimo com o tema comunicações e o livro de actividades "Story Sampler" à escola.



Concurso Nacional de Empreendedorismo da Juventude de 2009

A Network for Teaching Entrepreneurship (NFTE) dá formação para o empreendedorismo a jovens de comunidades de baixos rendimentos em 21 estados e 12 países. A Pitney Bowes suportou inúmeros programas da NFTE desde 2004, incluindo clubes de empreendedorismo, campos de Verão de escola intermédia e um concurso anual que ensina os rigores e alegrias de iniciar negócios. Os três principais vencedores de 2009 são apresentados a conhecer o Presidente Barack Obama pouco tempo depois da cerimónia de prémios.



Subsídios Globais para o Voluntariado

Fornecemos subsídios a organizações não lucrativas como forma de reconhecimento pelo número de horas contribuídas por funcionários individuais e para cobrir os custos de consumíveis e materiais necessários para projectos de voluntariado de equipas. As nossas bolsas de reconhecimento têm como base 125 dólares por 25 horas de serviço e podem atingir 500 dólares por ano por funcionário durante 100 horas ou mais de voluntariado. O nosso projecto de equipa concede apoio a actividades de voluntariado de grupos com três ou mais funcionários.

Voluntariado Que Apoiar o Desenvolvimento Pessoal

Ao manter a nossa abordagem filantrópica estratégica, oferecemos aos funcionários oportunidades de voluntariado estruturadas associadas a iniciativas de literacia e educação. Ao mesmo tempo, consideramos o serviço de voluntariado uma oportunidade para os funcionários desenvolverem as suas capacidades. Encorajamos os funcionários a participarem em comités e conselhos de administração não lucrativos locais e as nossas equipas de Investimento na Comunidade e Recursos Humanos trabalham em conjunto para conciliarem os objectivos de desenvolvimento pessoal dos funcionários com oportunidades de voluntariado disponíveis. Também reconhecemos iniciativas de voluntários notáveis através da distinção mais elevada atribuído aos funcionários da empresa, o Prémio de Impacto da Pitney Bowes.

Apoio à Comunidade Local

Além de contribuir a nível nacional, encorajamos as subsidiárias da Pitney Bowes a contribuir a nível local. Nos EUA, também fornecemos financiamento a determinadas iniciativas locais escolhidas por equipas de liderança comunitária. Estas equipas atribuem 70 por cento ou mais dos fundos disponíveis a programas de literacia e educação locais, sendo o valor restante utilizado para satisfazer outras necessidades da comunidade. No início de 2010, fortalecemos o nosso apoio às equipas de liderança locais com um novo âmbito de responsabilidade, kits de ferramentas “como fazer” e um site online para as equipas, para facilitar a colaboração e a partilha de informações entre as empresas e regiões.

Assistência em Caso de Desastre

O *Pitney Bowes Relief Fund* foi criado em 1992 para prestar assistência a colegas e outras pessoas cujas vidas são afectadas por desastres naturais ou infortúnio pessoal. Financiado por contribuições de funcionários e doações equivalentes da fundação, o Relief Fund fornece aos destinatários acesso a comida, abrigo, roupa e cuidados médicos em situações de catástrofe. A Pitney Bowes suporta os custos administrativos do Relief Fund e o Exército da Salvação gere as suas operações, assegurando que todas as doações beneficiam directamente os que precisam de assistência e exploram recursos com base na comunidade. Até agora, o Relief Fund distribuiu mais de 2,5 milhões de dólares de assistência.

Além disso, a Pitney Bowes Foundation lança apelos especiais a seguir a desastres naturais que tenham impacto sobre os funcionários, clientes e comunidades da Pitney Bowes, contribuindo com o valor equivalente ao recolhido. A nossa mais recente iniciativa de assistência em caso de desastre seguiu-se ao sismo no Haiti, em Janeiro de 2010. Entre as doações individuais e o equivalente da empresa, atribuímos quase 70 000 dólares no fim de Fevereiro.

Passar um Milhão de Minutos com a WNBA

Com o estímulo da Pitney Bowes, o National Center for Family Literacy e a Women's National Basketball Association, jovens estudantes registaram mais de um milhão de minutos de tempo de leitura no Verão passado, ao abrigo do programa Pausa Rápida para Leitura da WNBA. Com início em Junho, o programa abrangeu 10 cidades para fornecer Pausas de Leitura, incluindo jogadores, estudantes e mais de 143 voluntários da Pitney Bowes que contribuíram com mais de 900 horas. Também fornecemos subsídios a voluntários de equipas para financiar a compra de livros, dados nas sessões a cada criança. No global, os funcionários participaram em mais de 50 eventos em todos os EUA para sensibilizar as famílias e crianças para a importância da leitura.



Colaborar com as Nossas Comunidades

Encorajamos os funcionários de todos os níveis a contribuir activamente para a vida das respectivas comunidades. Eis uma amostra das suas realizações em 2009.

Washington, D.C.

Os voluntários de Soluções Governamentais da Pitney Bowes juntaram esforços para um projecto de demolição e construção para a The Fishing School, uma organização de desenvolvimento juvenil reconhecida a nível nacional.



Spokane, Washington

Os voluntários têm de acelerar o ritmo para permanecerem à frente do transportador em Spokane, a segunda colheita do banco alimentar de Washington. Os funcionários, familiares e amigos da Pitney Bowes empacotaram quase seis toneladas de alimentos para ajudar a alimentar os que passam fome durante a recessão do último ano. A empresa também contribuiu com uma doação de 1000 dólares, sublinhando o seu empenho nas necessidades das comunidades locais.



Harlow, Essex, Reino Unido

Os funcionários da Pitney Bowes angariaram 1800 libras para permitir às crianças do First Kingsmoor Scout Group terem um Verão de aventura e desenvolvimento.



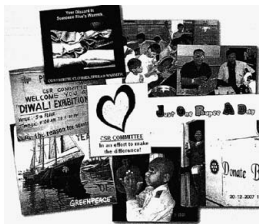
Melbourne, Austrália

Todos os anos, centenas de milhares de australianos reúnem-se para recolher lixo e limpar o ambiente no Dia da Limpeza da Austrália. Os voluntários deste ano incluíram equipas dos escritórios da Pitney Bowes Business Insight de Sydney, Melbourne e Brisbane. Nos últimos 20 anos, foram dedicadas ao programa mais de 24 milhões de horas, tendo sido recolhidas mais de 200 000 toneladas de lixo.



Noida, Índia

Com sede nos arredores de Nova Deli, a PBBI Índia leva a sério a cidadania com um leque de programas para ajudar crianças órfãs, mulheres com baixos rendimentos e outras pessoas necessitadas. Até agora, a sua colheita de sangue anual já recolheu mais de 200 unidades de sangue de funcionários da PBBI. No último ano, o grupo também participou em iniciativas desde a Semana do Ambiente à campanha nacional "Purani Jeans" para doações de vestuário. Estes programas também contribuíram para o reconhecimento da empresa na Primavera de 2010 como pertencendo ao Top 50 dos Melhores Locais Para Trabalhar na Índia do Great Place to Work® Institute.



Toronto, Canadá

Vinte e oito funcionários da Pitney Bowes do Canadá ajudaram a construir 16 casas ao abrigo do programa Adoptar um Dia da Habitat para a Humanidade Internacional.



Milford, CT

Patrocinado pela Pitney Bowes, o torneio de bowling do Special Olympics Holiday Sports Classic atraiu mais de 1200 participantes para um fim-de-semana de acção e realizações. Mais de 100 funcionários voluntários partilharam o seu tempo e talentos com estes inspiradores jovens atletas.



Stamford, CT

Dois executivos seniores foram reconhecidos por inspirar o voluntarismo através do exemplo pessoal. O Centro de Voluntários do condado do sudoeste Fairfield, em Connecticut, distinguiu o Presidente e CEO da Pitney Bowes, Murray D. Martin com o Prémio "Coração de Ouro" de 2009 pelo seu contributo na promoção de uma colaboração bem-sucedida entre a empresa e comunidades não lucrativas. E a cidade de Stamford nomeou a Chief Marketing and Communications Officer da empresa, Juanita T. James, como a sua Cidadã do Ano em 2009 pelo seu amplo envolvimento em causas cívicas e filantrópicas em toda a comunidade.



Desempenho em 2009

Total de Doações (Contribuições Empresariais e da Pitney Bowes Foundation):
4,8 milhões de dólares

Contribuições para a literacia e educação (por área de enfoque)

• Disparidade na realização	82%
• Capacidade de preparação da mão-de-obra	18%
• Estudantes beneficiados	21 774
• Horas com estudantes	625 661

Contribuições filantrópicas gerais

- Total doado pela empresa, equivalente às contribuições filantrópicas individuais:
2,3 milhões de dólares

Voluntariado dos funcionários

- Os funcionários fizeram mais de 65 000 horas de trabalho voluntário em 2009

Prêmios e Reconhecimento

100 Melhores Cidadãos Empresariais, na décima edição da classificação anual da CRO Magazine, das empresas cotadas na bolsa do índice Russell 1000 (ficámos posicionados no 84º lugar).



Prémio "Boa Vizinhança Empresarial" da iniciativa Light a Fire de 2009, "A Celebration of Giving". Promovida pela Moffly Media, uma editora de várias publicações no condado de Fairfield, em Connecticut.



 **Pitney Bowes**

Pitney Bowes Inc.
1 Elmcroft Road
Stamford, CT 06926-0700
203-356-5000
www.pb.com

© 2010 Pitney Bowes Inc.
Todos os Direitos Reservados.
Impresso nos E.U.A.